

性別平等工作法及相關子法規定解析

職場性騷擾防治

勞動條件及就業平等司



報告大綱

- 修法緣由
- 修法前後職場性騷擾申訴流程概述
- 職場(工作場所)性騷擾定義
- 強化雇主防治職場性騷擾責任
- 完善被害人保護及扶助
- 建立公權力介入的外部申訴管道
- 罰則

性別工作平等法

修正名稱為《性別工作平等法》擴大涵蓋保障多元性傾向者之工作權益。後歷經多次修正，陸續放寬促進工作平等措施，在性別歧視禁止、促進工作平等措施規範上，穩步向前

修法緣由

91年

兩性工作平等法

91年制定公布，保障性別工作權之平等，包括性別歧視禁止、性騷擾防治及促進工作平等措施等核心章節

97年

112年

性別平等工作法

跨院、跨部會團隊共同研修性平三法，即《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》及《性別平等教育法》，針對性騷擾防治不足之處全面檢討。

112年8月16日經總統公布，修正名稱為《性別平等工作法》，強化職場性騷擾防治機制



友善



有效



可信賴

性平三法適用關係

【性別平等教育法】§1 第2項

校園性騷擾事件之適用範圍依本法規定處理，因當事人身分關係不在本法規定之適用範圍者，視其情形分別適用性別平等工作法或性騷擾防治法

【性別平等工作法】§1 第2項

工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理

【性騷擾防治法】§1 第2項

性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定

性別平等教育法 ➡ 性別平等工作法 ➡ 性騷擾防治法

性別平等工作法適用對象

【性別平等工作法】§2 第2項至第5項

- 本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但§32-1、§32-2、§33、§34、§38及§38-1之規定，不適用之
- 公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定
- 本法於雇主依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者，除適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生外，亦適用之。但§16 及§17之規定，不在此限
- 實習生於實習期間遭受性騷擾時，適用本法之規定

受僱者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者

- ✓ 性別平等工作法適用於所有受僱者
- ✓ 公務人員、教育人員及軍職人員亦有適用，但申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定辦理
- ✓ 依勞動基準法規定招收之技術生及準用技術生規定者
- ✓ 實習生於實習期間遭受性騷擾

相關子法

本簡報引用「性別平等工作法」條文，不另標示法律名稱

例如：性別平等工作法第12條 ➡ §12

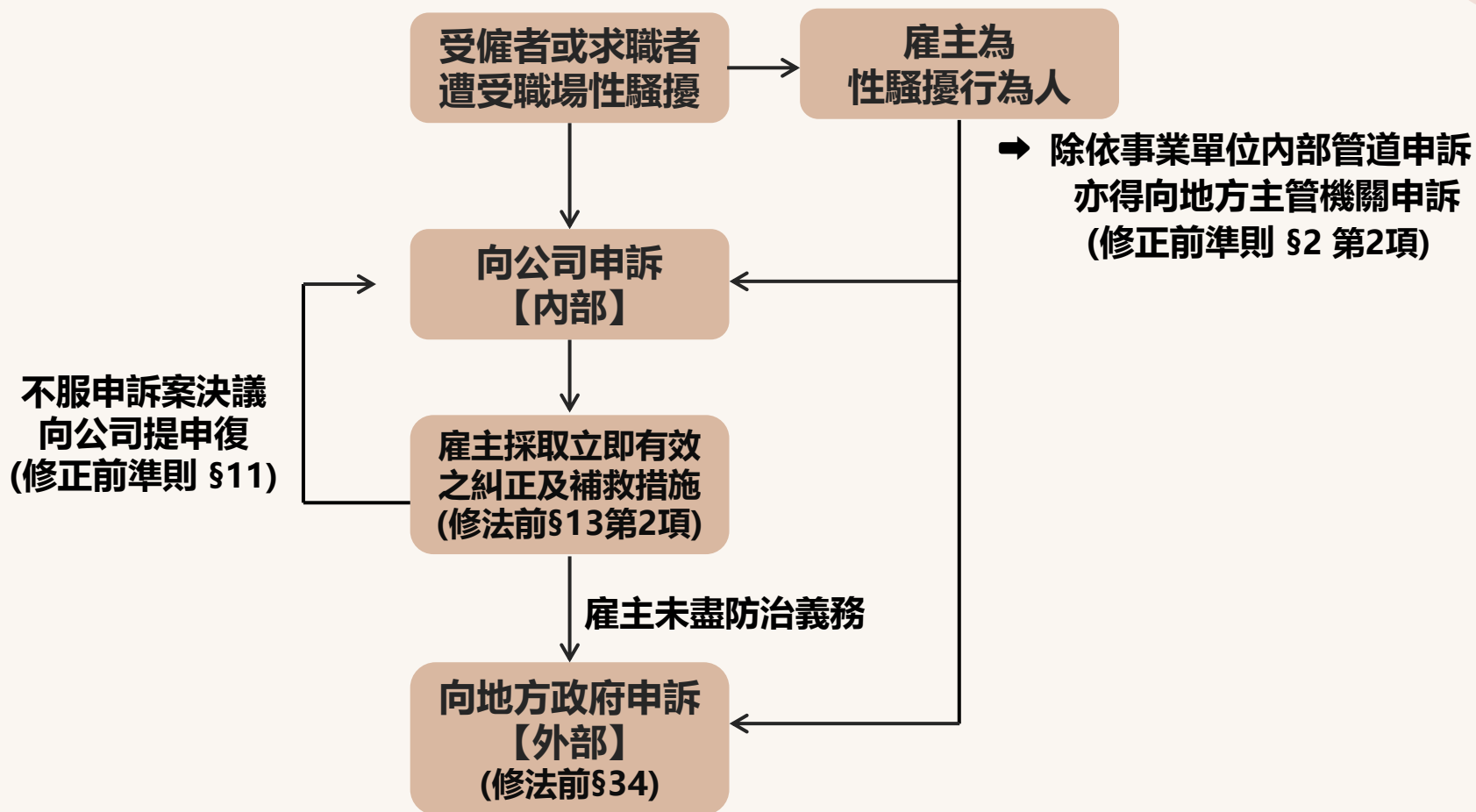
名稱	授權依據	簡稱
性別平等工作法施行細則 (原名稱：性別工作平等法施行細則)	§ 39	施行細則
工作場所性騷擾防治措施準則 (原名稱：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則)	§ 13 第6項	準則
地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法	§ 32-2 第4項	辦法
工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點	§ 12 第5項	-
性別平等工作法律扶助辦法 (原名稱：性別工作平等訴訟法律扶助辦法)	§ 37 第2項	扶助辦法
性別平等工作申訴審議處理辦法 (原名稱：性別工作平等申訴審議處理辦法)	§ 34 第4項	-



修法前後 職場性騷擾申訴流程概述

職場性騷擾申訴流程概述

修法前



職場性騷擾申訴流程概述

修法後



- 適用範圍 (§1、§2)
- 職場性騷擾定義、例外適用 (§12)

受僱者或求職者
遭受職場性騷擾

被申訴人屬
最高負責人/僱用人

向公司申訴
【內部】

- 雇主未處理
- 不服雇主調查/
懲戒結果

雇主採取立即有效
之糾正及補救措施
(§13 第2項)

雇主未盡防治義務

向地方政府申訴
【外部】

- 行為人損害賠償 (§27 第5、6項)
- 最高負責人或僱用人行政罰 (§38-2 第1項)
- 調查期間調整職務或工作型態 (§32-2 第5項)

- 強化雇主防治義務 (§13)
- 被申訴人處置 (§13-1)

- 外部申訴機制 (§32-1 第1項)
- 地方政府調查程序 (§32-2)
- 申訴管道及救濟程序 (§34 第1項)



職場(工作場所)性騷擾定義

職場(工作場所)性騷擾定義

敵意工作環境性騷擾(\$12 第1項第1款)

受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現

百貨公司店員遭到顧客性騷擾、車站站務員遭到乘客性騷擾？

新

敵意式性騷擾如係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定 (\$12 第7項)

交換式性騷擾 (\$12 第1項第2款)

雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件

新

權勢性騷擾 (\$12 第2項)

對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾

職場性騷擾的延伸適用

新

非工作時間性騷擾 (§12 第3項)

受僱者於**非工作時間**
遭受性騷擾
(§12 第3項)

(第1款) 所屬事業單位之同一人，為**持續性性騷擾**

(第2款) 不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人，為**持續性性騷擾**

(第3款) 最高負責人或僱用人為性騷擾

持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者
(施行細則 §4-2 第2項)

適用
性別平等工作法規定

新

性侵害犯罪適用 (§12 第6項)



職場上發生性侵害事件，雇主仍要進行相關防治作為

於性侵害犯罪時，本法有關性騷擾防治義務(§13)、調查期間之暫時性作為(§13-1 第1項)、情節重大得不經預告終止勞動契約(§13-1 第2項)、損害賠償責任(§27至§30)、不得因申訴或協助他人申訴而對其不利處分(§36)、法律諮詢與扶助(§37)及相關處罰規定(§38、§38-1)，亦適用之

職場性騷擾的認定

性騷擾的認定 (§12 第4項)

應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之

準則§ 5

性騷擾之調查，除依 §12條第1項至第4項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

- 一、不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻或嗅聞他人身體；強行使他人對自己身體為之者，亦同。
- 二、寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。
- 三、反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

「不適當之凝視」，指反覆或持續注視他人身體之行為，且該注視，依一般社會通念並不合宜



職場性騷擾-數位或網路性別暴力態樣

定義

透過網路或數位方式，基於性別之暴力行為。即針對性別而施加他人之暴力或不成比例地影響他人，包括身體、心理或性之傷害、痛苦、施加威脅、壓制和剝奪其他行動自由等

包括網路跟蹤、惡意或未經同意散布與性或性別有關個人私密資料、基於性別貶抑或仇恨之言論或行為、性勒索、人肉搜索、基於性別偏見所為之強暴與死亡威脅、招募引誘、網路性騷擾、非法侵入或竊取他人資料及偽造或冒用身分

受僱者於執行職務時遭受任何人**透過數位或網路**，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為等性騷擾行為，即屬於職場性騷擾，雇主知悉後即應採取立即有效之糾正及補救措施，使受害者免處於性騷擾的工作場所中



職場性騷擾-數位或網路性別暴力態樣

- ◆ 隨著數位科技發展迅速及運用普及，利用或透過網路或數位方式之性別暴力層出不窮，態樣益趨多元，又基於網路廣泛流通及快速等特性，對於民眾隱私與名譽等個人秘密及名譽等權益造成嚴重侵害；影響較以往更鉅。為此，**行政院邀集專家學者、各相關部會訂定「數位/網路性別暴力之定義、類型及其內涵說明」**

(詳細內容請參閱：行政院性別平等會/首頁/政策與法令/消除對婦女一切形式歧視公約/公佈欄，連結：<https://gec.ey.gov.tw/Page/500228BD49A0A187>)

- ◆ 有關數位 / 網路暴力相關防護資訊，可參考「**IWIN網路內容防護機構**」
(連結：<https://i.win.org.tw/index.php>)





強化雇主防治職場性騷擾責任



訂定申訴管道
及相關規範



風險評估及
辦理教育訓練

事前預防



立即有效的
糾正及補救措施



受理流程及
通報義務



處理措施、期限及
通報義務



申訴處理單位、調查小組
調查及決議程序



適當懲戒或處理
損害賠償



追蹤、考核
及監督

事後階段

處理階段

強化 雇主防治責任-訂定申訴管道及相關規範

修法前

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者30人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示 (修法前 §13 第1項)

→另訂有【工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則】

申訴管道及相關規範 (§13 第1項)

- 新** 申訴管道：僱用受僱者**10人以上未達30人者**，應**訂定申訴管道**，並在工作場所公開揭示
- 性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範：僱用受僱者**30人以上者**，應**訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範**，並在工作場所公開揭示



強化雇主防治責任，增訂10-29人公司應訂定申訴管道

申訴管道、相關規範怎麼訂？



僱用未滿30人的雇主也可以參照辦理！
勞動部依事業單位規模提供參考範本

項目	申訴管道 (10人以上)	性騷擾防治措施申訴及懲戒規範 (30人以上)
形式/ 內容	應設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱、電子信箱或其他指定之申訴管道(例如：資通訊軟體等)	內容應包括： 1 實施防治性騷擾之教育訓練 2 性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責 3 以<u>保密</u>方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇 4 對調查屬實行為人之<u>懲戒或處理方式</u> 5 明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依 §32-1第1項第1款規定，逕向地方主管機關提起申訴
公開揭示	應於工作場所顯著之處公開揭示；其公開揭示得以書面、電子資料傳輸或其他可隨時取得查知之方式為之	

強化 雇主防治責任-風險評估及辦理教育訓練

風險辨識及防護措施

- 受僱者在事業場所外從事工作之類型日益普遍，例如新聞媒體工作者、保險業務員、房屋仲介人員等，這些受僱者因為工作場所非固定場域，而且非雇主所能支配、管理
- 雇主應進行工作環境性騷擾**風險類型辨識**、**提供必要防護措施**，並**事前詳為告知受僱者**，積極保障這些在外工作者的權益，事前防範受僱者遭遇職場性騷擾情事發生(準則 § 8)



辦理防治職場性騷擾之教育訓練

僱用受僱者**30人以上**之雇主，應對下列人員，實施防治性騷擾之教育訓練 (準則 § 9)：

- 1) 針對**受僱者**，應使其接受工作場所性騷擾防治之教育訓練
- 2) 針對**擔任主管職務者、參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員**，每年定期舉辦相關教育訓練



優先實施對象

- 1) 雇主指定負責性騷擾事件之申訴、調查及處理之人員或單位成員
- 2) 事業單位之董事 (理事) 、監察人 (監事) 、經理人、擔任主管職務者
- 3) 政府機關 (構) 、學校、各級軍事機關 (構) 、部隊、行政法人及公營事業機構各級主管



雇主實施防治職場性騷擾之教育訓練課程內容建議

初階課程	進階課程
性別平等意識與知能	性騷擾防治法、性別平等教育法及性別平等工作法之認識與事件之處理
職場性騷擾基本概念、態樣及法令	職場性騷擾對於事業單位、受僱者的影響評估，雇主解決職場性騷擾問題對於事業發展、受僱者職涯發展的影響評估
職場性騷擾申訴或諮詢管道	完善職場性騷擾申訴處理機制之運作
事業單位處理職場性騷擾申訴流程及方式，及如何面對與處理疑似被害人、疑似行為人	加強管理階層的性別敏感度、覺察及辨識權力差異關係
被害人協助及權益保障事宜	建立屬於事業單位內部關於職場性騷擾事件有效之糾正及補救措施之風險評估與預防策略
其他與性騷擾防治有關之教育 例如：旁觀者介入課程，使目睹或知悉性騷擾事件者採取行動協助受害者	其他與性騷擾防治處理有關之教育



訂定申訴管道
及相關規範



風險評估及
辦理教育訓練

事前預防



立即有效的
糾正及補救措施



受理流程及
通報義務



處理措施、期限及
通報義務



申訴處理單位、調查小組
調查及決議程序

處理階段



適當懲戒或處理
損害賠償



追蹤、考核
及監督

事後階段

強化 雇主防治責任-擴大雇主防治義務

修法前

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取**立即有效之糾正及補救措施**（修法前 §13 第2項）

雇主防治義務 (§13 第2項序文)

- 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取**立即有效之糾正及補救措施**

→ 不以被害人須向雇主提出性騷擾申訴為限(施行細則 §4-2 第3項)

新 被害人及行為人**分屬不同事業單位**，且具**共同作業或業務往來關係者**，該行為人之雇主，亦同

→ 指基於共同目的於同一期間從事工作者
(施行細則 §4-2 第1項)

被害人及行為人分屬不同事業單位，雙方雇主該怎麼做? (準則 § 7)

被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，任一方之雇主於知悉性騷擾之情形時，應依下列規定採取立即有效之糾正及補救措施：

- 一、以書面、傳真、口頭或其他電子資料傳輸方式，通知他方共同協商解決或補救辦法。
- 二、保護當事人之隱私及其他人格法益。





何謂立即有效之糾正及補救措施？

1 §13 第2項明確定義「立即有效之糾正及補救措施」

新

2 不論是否有申訴人都要進行處理

 被害人提出申訴而知悉	 非因被害人提出申訴而知悉 (如：傳聞、聽說)
採行避免申訴人受性騷擾情形 再度發生之措施	就相關事實進行必要之釐清
對申訴人提供或轉介諮詢、 醫療或心理諮商、社會福利資源 及其他必要之服務	依被害人意願 協助其提起申訴
對性騷擾事件進行調查	適度調整工作內容或工作場所
對行為人為適當之懲戒或處理	依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療 或心理諮商處理、社會福利資源 及其他必要之服務

立即有效之糾正及補救措施-被害人提出申訴而知悉 (準則 § 6 第2項第1款)

項目	內容
適當之隔離措施	考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更
提供或轉介協助	對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務，例如：法律或相關諮詢管道、員工協助方案等
啟動調查程序	啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查程序
調查期間暫時性作為	被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經調查未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發
行為人懲戒處理	性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，雇主得依 §13-1第2項規定，不經預告終止勞動契約
惡意虛構之處理	如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理

立即有效之糾正及補救措施-非因被害人提出申訴而知悉 (準則 § 6 第2項第2款)

項目	內容
釐清事實及查證	訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證
權益告知/協助申訴	告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑， 並依其意願協助其提起申訴
適度調整工作內容 或場所	對相關人員適度調整工作內容或工作場所
提供或轉介協助	依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、 社會福利資源及其他必要之服務，例如：法律或相關諮詢管道、員工協助方案等

雇主接獲被害人陳述遭到性騷擾，但不願意提出正式申訴？



雇主因接獲被害人陳述知悉性騷擾事件，而被害人無提起申訴意願者，雇主仍應依準則 §6 第2項第2款規定，採取立即有效之糾正及補救措施 (準則 §6 第3項)

性騷擾事件之處理-受理流程及通報義務



受理申訴

- 性騷擾之申訴人，得以言詞、電子郵件或書面提出申訴
- 以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤（準則 §11 第1項）
- 書面、言詞或電子郵件作成之紀錄，應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項（準則 §11 第2項）：
 - 1) 申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期
 - 2) 有法定代理人或委任代理人者，其姓名、住居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書
 - 3) 申訴之事實內容及相關證據



通報義務

- 雇主於接獲申訴時，應按中央主管機關規定之內容及方式，依§ 13 條第4項規定，通知地方主管機關（準則 §11 第3項）
- 地方主管機關：指被害人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關（施行細則§4-3）

性騷擾事件之處理-申訴處理單位、調查小組

修法前

- 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例（修正前準則 §7 第1項、第2項）
- 雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益（修正前準則 §8）

新

申訴處理單位

- 雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。僱用受僱者**30人以上之雇主**，應設**申訴處理單位**；其中應有**具備性別意識之專業人士**，且**女性成員比例不得低於1/2**
- 僱用受僱者**未達30人之雇主**，為處理性騷擾之申訴，**得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理單位**，並應注意成員性別之相當比例

（準則 §12 第1項至第3項）

新

申訴調查小組

- 僱用受僱者**100人以上之雇主**，於處理性騷擾申訴時，除應依規定設申訴處理單位外，並應組成**申訴調查小組**調查之；其成員應有**具備性別意識之外部專業人士**
- 關於專業人士，雇主得自中央主管機關建立之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之

（準則 §13 第2項、第3項）



無論事業單位規模大小，雇主知悉職場有性騷擾情形時
都要採取立即有效之糾正及補救措施！

依事業單位規模不同課予的防治措施

- ✓ 依法應辦理
👍 做到會更好

		500人以上	100-499人	30-99人	10-29人	未滿10人
事後處理	提供2次 心理諮商協助	✓	👍	👍	👍	👍
	申訴調查小組	✓	✓	👍	👍	👍
	申訴處理單位	✓	✓	✓	👍	👍
	採取立即有效之 糾正及補救措施	✓	✓	✓	✓	✓
事前預防	訂定性騷擾防治措 施申訴及懲戒規範	✓	✓	✓	👍	👍
	訂定申訴管道	✓	✓	✓	✓	👍

性騷擾事件之處理-調查及決議程序

參與之相關人員應注意

參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員：

- 保密義務：保護當事人隱私及其他人格法益，對案件應予保密(準則§ 10)
- 證據保全：不得偽造、變造、湮滅或隱匿工作場所性騷擾事件之證據
- 迴避原則(準則§ 15)
 - 自行迴避
 - 申請迴避
 - 雇主命迴避

查證原則

- 秉持客觀、公正、專業之原則進行調查，調查過程應保護當事人之隱私及其他人格法益 (準則§ 13 第1項)
- 給予當事人充分陳述意見及答辯機會，除有詢問當事人之必要外，應避免重複詢問，並得邀請具相關學識經驗者協助 (準則§ 16)

性騷擾事件之處理-調查及決議程序

申訴調查小組(100人以上)

- **組成申訴調查小組**：僱用受僱者100人以上之雇主，除應設申訴處理單位，並應組成申訴調查小組調查之；其成員應有**具備性別意識**之**外部**專業人士（準則 § 13第2項）
- **具備性別意識**：參考性別平等教育法施行細則第8條規定，指個人認同性別平等之價值，瞭解性別平等之現象及其成因，並具有協助改善現況之意願



具備性別意識之外部專業人士哪裡找？

- 申訴處理單位、調查小組之專業人士，雇主得自中央主管機關建立之**工作場所性騷擾調查專業人才資料庫**遴選之（準則 § 13第3項）
- 勞動部訂定【工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點】，規範調查專業人員之登錄資格、遴選作業、知能培訓等
- 專業人士知能培訓課程包括：性別平等意識培力及增能；工作場所性騷擾法規之知能及運用、新法與舊法適用、調查策略及技術、調查報告之規格及論述及案例分析等，事業單位也可以自行遴選具相關知識或能力的合適人選，不一定要從人才庫中遴選

性騷擾事件之處理-調查及決議程序

調查報告內容

- 調查報告應包括事項
 1. 性騷擾申訴事件之案由，包括當事人敘述
 2. 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象
 3. 事實認定及理由
 4. 處理建議
- 性騷擾申訴事件之調查由申訴調查小組為之者，調查完成後，應將前項調查結果移送申訴處理單位審議處理

(準則§ 14)

申訴處理單位審議

- **尊重專業原則**：性騷擾申訴事件之調查，由申訴調查小組為之者，申訴處理單位應參考其調查結果處理之
- **決議**：申訴處理單位應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議
- **書面通知**：雇主應將決議以書面通知申訴人及被申訴人

(準則§ 17)



性騷擾事件之處理-處理措施、期限、通報義務

暫時性處理措施

權勢性騷擾情節重大，調查期間有先行停止或調整職務之必要，得暫時停止或調整被申訴人職務；經調查未認定為性騷擾者，應補發停止職務期間薪資(§ 13-1第1項)

處理期限

雇主應自接獲性騷擾申訴之翌日起2個月內結案；必要時，得延長1個月，並通知當事人(準則 § 18 第1項)



通報義務

- 經調查**認定屬性騷擾**之案件，並應將**處理結果**，按中央主管機關規定之內容及方式，依§ 13條第4項規定，通知地方主管機關(準則 §19)
- 地方主管機關：指被害人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關(施行細則§4-3)



訂定申訴管道
及相關規範



立即有效的
糾正及補救措施



受理流程及
通報義務



處理措施、期限及
通報義務

申訴處理單位、調查小組
調查及決議程序



風險評估及
辦理教育訓練



適當懲戒或處理
損害賠償



追蹤、考核
及監督

事前預防

處理階段

事後階段

性騷擾事件之處理-行為人懲戒處理及後續追蹤

修法前

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理
(修正前準則 §12)

新

- **應對行為人為適當之懲戒或處理**：性騷擾行為經查證屬實，應視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理 (準則 §6 第2項)
- **不經預告終止勞動契約**：申訴案件經雇主或地方主管機關調查後，認為性騷擾，且情節重大者，雇主得於知悉該調查結果之日起30日內，不經預告終止勞動契約 (§13-1 第2項)



後續追蹤：雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，避免相同事件或報復情事發生(準則 §20)



不得因申訴而有不利處分：雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分 (§36)

損害賠償

類型	規定	
雇主連帶責任 (§27 第1項、第2項)	- 受僱者或求職者因遭受性騷擾，受有財產或非財產上損害者，由<u>雇主及行為人連帶負損害賠償責任</u> - 但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負損害賠償責任 - 如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，<u>令雇主為全部或一部之損害賠償</u>	
雇主對行為人求償權 (§27 第3項)	雇主賠償損害時， <u>對於性騷擾行為人，有求償權</u>	
新 行為人 懲罰性賠償金 (§27 第5項、第6項)	行為人	懲罰性賠償金
	利用權勢性騷擾	損害額1-3倍
	最高負責人或僱用人	損害額3-5倍
雇主未盡防治義務 賠償責任 (§28)	受僱者或求職者因雇主違反§ 13 第2項之義務， 受有損害者，雇主應負賠償責任	
回復名譽之適當處分 (§29)	受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。 其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分	



完善被害人保護及扶助

完善被害人保護與扶助-心理諮商等相關資源

新

- **雇主提供或轉介相關資源**：雇主知悉性騷擾情形時，應採取之立即有效之糾正及補救措施，包括對被害人**提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務** (§13 第2項)
- **政府給予協助**：地方主管機關應規劃整合相關資源，提供或轉介被害人運用，並協助雇主辦理各項職場性騷擾防治措施；中央主管機關得視地方主管機關實際財務狀況，予以補助 (§13 第5項)

政府與雇主協力提供被害人
心理諮商等相關的資源



僱用500人以上事業單位因
被害人之請求，應提供至
少2次心理諮商



政府規劃整合相關資源，例如：
勞政、社政、衛政或相關單位之
諮詢、醫療或心理諮商、社會福
利資源，提供或轉介被害人運用

補助地方政府
提供被害人心理諮商

完善被害人保護與扶助-法律諮詢與扶助

修法前

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助 (§37 第1項) ➡ 只有在受僱者或求職者向法院提出訴訟時提供必要法律扶助

新

法律諮詢與扶助 (§37 第1項)

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，**或遭受性騷擾**，而**向地方主管機關提起申訴**，或**向法院提出訴訟**時，主管機關應提供必要之**法律諮詢**或**扶助**；其諮詢或扶助業務，得委託民間團體辦理



增加「法律諮詢」之協助



擴大適用：向地方主管機關提起申訴亦應提供協助

法律訴訟給予公假 (§27 第4項)

被害人因遭受性騷擾致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假

性別平等工作法律扶助辦法



補助地方辦理之依據 (扶助辦法 §2 第1項)

地方主管機關為辦理 §37 第1項所定提供法律諮詢或扶助業務，得按年提出實施計畫報中央主管機關，經審核通過後發給補助



法律扶助項目(扶助辦法 §3 第1項)

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，或遭受性騷擾，而向法院提出法律訴訟時，地方主管機關得提供之法律扶助項目如下：

- 一、法律諮詢
- 二、律師代撰民事書狀之費用
- 三、勞動事件之調解（以下簡稱勞動調解）程序、民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之律師費及其必要費用
- 四、勞動調解及訴訟期間必要生活費用



建立公權力介入的外部申訴管道

修法前職場性騷擾申訴制度

申訴及救濟(修法前§34)

受僱者或求職者發現雇主違反第7條至第11條、第13條、第21條或第36條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於10日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟

修法前



受僱者或求職者
遭受職場性騷擾



向公司申訴
【內部】



雇主採取立即有效
之糾正及補救措施



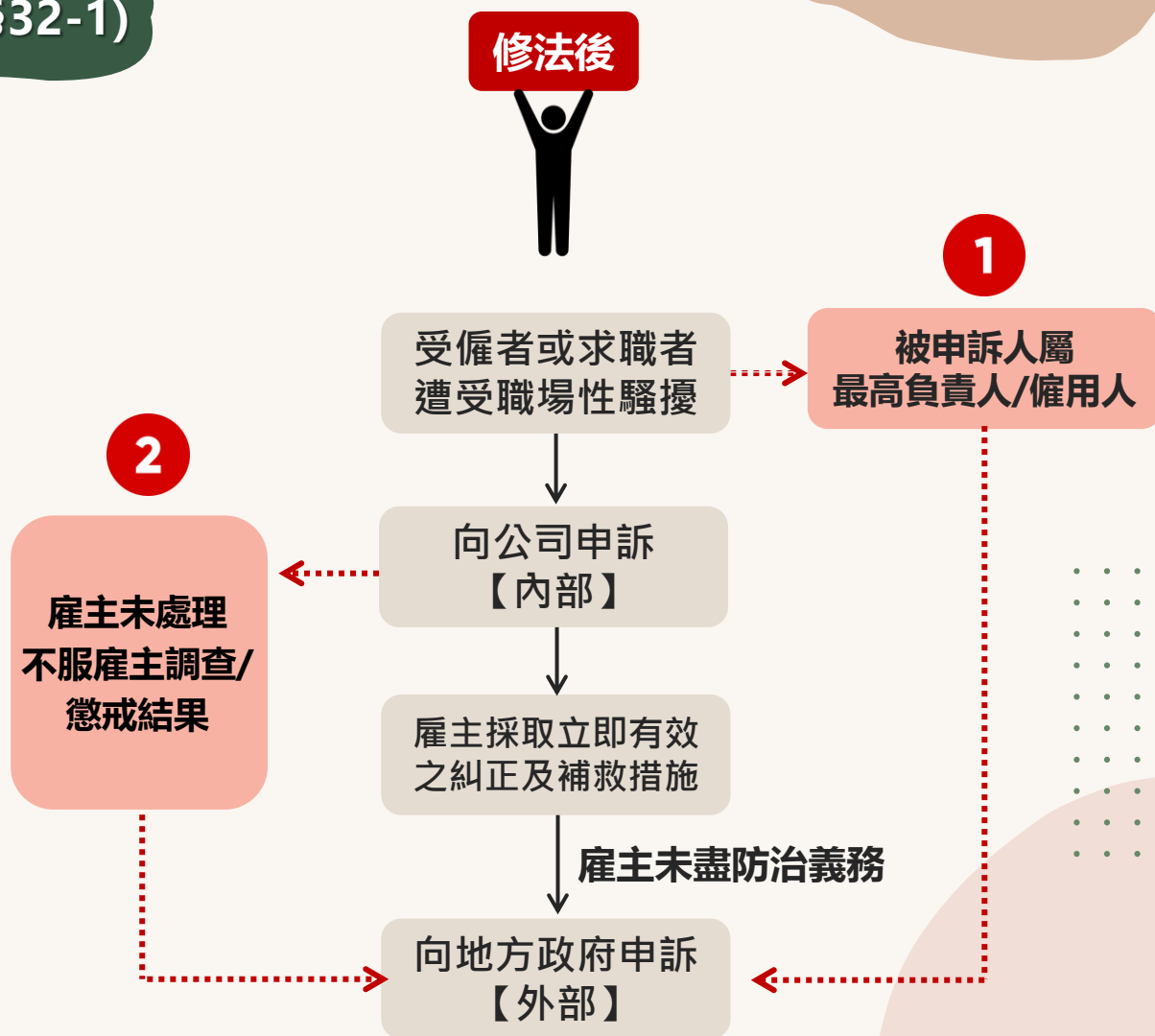
向地方政府申訴
【外部】

建立公權力介入的外部申訴管道 (§32-1)

新 外部申訴管道 (§32-1 第1項)

受僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：

- 一、被申訴人屬最高負責人或僱用人。
- 二、雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。



建立公權力介入的外部申訴管道 (§32-1)

何謂最高負責人? (§12 第8項)

- 一. 機關（構）首長、學校校長、各級軍事機關（構）及部隊上校編階以上之主官、行政法人董（理）事長、公營事業機構董事長、理事主席或與該等職務相當之人
- 二. 法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織之對外代表人或與該等職務相當之人

向地方主管機關提起申訴之期限? (§32-1 第2、3項)

被申訴人	自知悉時起	行為終了時起
非具權勢地位	2年	5年
具權勢地位	3年	7年

類型	特別時效	行為終了時起
被申訴人為最高負責人或僱用人	離職後1年內	10年
未成年發生	成年後3年內	-

考量未成年之性騷擾被害人，可能因年幼不知權益受損；以及行為人為最高負責人時，被害人可能遲至離職後始敢提出申訴，爰明定特別申訴時效

新 地方主管機關處理程序 (§32-2)

- 雇主未處理
- 不服雇主調查/
懲戒結果

被申訴人屬
最高負責人/僱用人

向地方政府申訴【外部】

地方調查時得請專業人士或團體協助
必要時得請求警察機關協助 (§32-2 第1項)

經認定性騷擾行為成立或原懲戒
結果不當

最高負責人或僱
用人經認定有性
騷擾

令行為人之雇主於
一定期限內採取必
要之處置
(§32-2 第3項)

處1萬元-100萬元
罰鍰
(§38-2 第1項)

除情節重大或經媒體報導揭露之
特殊案件外得不經性別平等工作
會審議，逕為處分。如有不服，
得提起訴願及進行行政訴訟
(§34 第3項)

新 地方主管機關處理程序 (§32-2)

● 配合調查義務 (§32-2 第2項)

地方主管機關依本法規定進行調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位應配合調查，並提供相關資料，**不得規避、妨礙或拒絕**

● 調整職務或工作型態 (§32-2 第5項)

性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主**申請調整職務或工作型態**至調查結果送達雇主之日起30日內，雇主不得拒絕

● 子法授權依據 (§32-2 第4項)

有關地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之



【地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法】

地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法



受理申訴範圍及處理程序

受僱者或求職者遭受職場性騷擾，有下列3種情形，可以逕向地方主管機關申訴（辦法 §2）：

- 1 被申訴人屬最高負責人或僱用人
- 2 經向雇主申訴，雇主未為處理
- 3 不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果



申訴人之雇主仍負職場性騷擾防治義務!

被申訴人屬最高負責人或僱用人之申訴案件，申訴人雖可以逕向地方主管機關申訴，但申訴人之雇主仍負相關防治責任，爰辦法 §3 定明：地方主管機關應通知申訴人之雇主依 § 13第2項第2款(雇主非因接獲申訴而知悉性騷擾)以及 § 32-2第5項(申請調整職務或工作型態)規定辦理

地方主管機關接獲非上述3種情形的申訴? (辦法 §4)

例如：受僱者遭受同事性騷擾，未向雇主提起申訴，直接向地方主管機關申訴



應列管並通知申訴人之雇主，依§ 13第2項規定，採取立即有效之糾正及補救措施



被害人及行為人分屬不同事業單位，具共同作業或業務往來關係者，應併通知行為人之雇主處理

地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法



申訴期限（辦法 §5）

受僱者或求職者依第2條規定向地方主管機關提起申訴之期限，依 §32-1 第2、3項規定辦理 【參考簡報P44】



提起申訴之法定程式（辦法 §6）

方式

受僱者或求職者依第2條規定提起申訴，應以書面為之

內容

申訴書應載明下列事項，並由申訴人或代理人簽名或蓋章：

- 一、申訴人之姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、服務之單位與職稱、住所或居所及聯絡電話。
- 二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、身分證明文件字號、職業、住所或居所及聯絡電話。
- 三、有委任代理人者，其姓名、身分證明文件字號、住所或居所及聯絡電話，並應檢附委任書。
- 四、申訴之事實內容及相關證據。
- 五、申訴之年月日。

補正

申訴書有不符前項規定之情形時，地方主管機關應通知申訴人於文到15日內補正

地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法



申訴案件撤回（辦法 §7）

申訴人依第2條規定向地方主管機關提起性騷擾事件申訴後，得於處分作成前，撤回申訴。
撤回申訴後，不得就同一案件再提起申訴。



不予受理情形（辦法 §8）

- 1 申訴逾法定申訴期限
- 2 申訴書未於規定期限內補正
- 3 同一性騷擾事件已調查完成或已作成處分
- 4 同一性騷擾事件於處分作成前，已撤回申訴，重行再提起申訴



地方主管機關處理期限（辦法 §9）

地方主管機關應自收到申訴書後，2個月內調查完成；必要時，得延長1個月，並應通知申訴人

地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法



洽請專業人士或團體協助（辦法 §10）

第1項

地方主管機關為調查性騷擾申訴案件，除自行調查外，得洽請具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律之專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協助。調查完成後，作成調查報告

得自工作場所性騷擾調查專業人才資料庫遴選之

第2項

前項調查成員有2人以上者，其成員之女性代表比例不得少於1/2



相關人員或單位配合調查義務（辦法 §11）

第1項

地方主管機關進行性騷擾事件調查時，被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位，應配合依地方主管機關指定之時間、處所接受調查，並提供相關資料，且不得規避、妨礙或拒絕

第2項

地方主管機關以書面通知被申訴人、申訴人及受邀協助調查之個人或單位調查及提供資料時，應告知調查目的、時間、地點及不到場所生之效果



被申訴人無正當理由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料
處1-5萬元罰鍰，並得按次處罰(§38-2)

地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法

迴避（辦法 §12）

調查人員於調查過程中之迴避，依行政程序法第32條及第33條規定辦理

性騷擾事件調查程序（辦法 §13~ §15）

調查原則 (辦法§13第1項)	性騷擾事件之調查應秉持 <u>客觀、公正、專業原則</u> ，給予當事人 <u>充分陳述意見及答辯機會</u> ，除有詢問當事人之必要時， <u>應避免重複詢問</u>
調查不公開 (辦法§13第2項)	性騷擾事件之調查過程，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益
避免對質 (辦法§14)	性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時， <u>應避免其對質</u> 。調查人員因調查之必要，得於 <u>不違反保密義務範圍內另作成書面資料</u> ，交由申訴人、被申訴人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨
保密原則 (辦法§15)	- 參與處理性騷擾事件之人員，對於<u>當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料</u>，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，<u>應予保密</u> - 依前項規定負有保密義務者洩密時，依刑法、性騷擾防治法及其他相關法規處罰

地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法



暫停處理（辦法 §16）

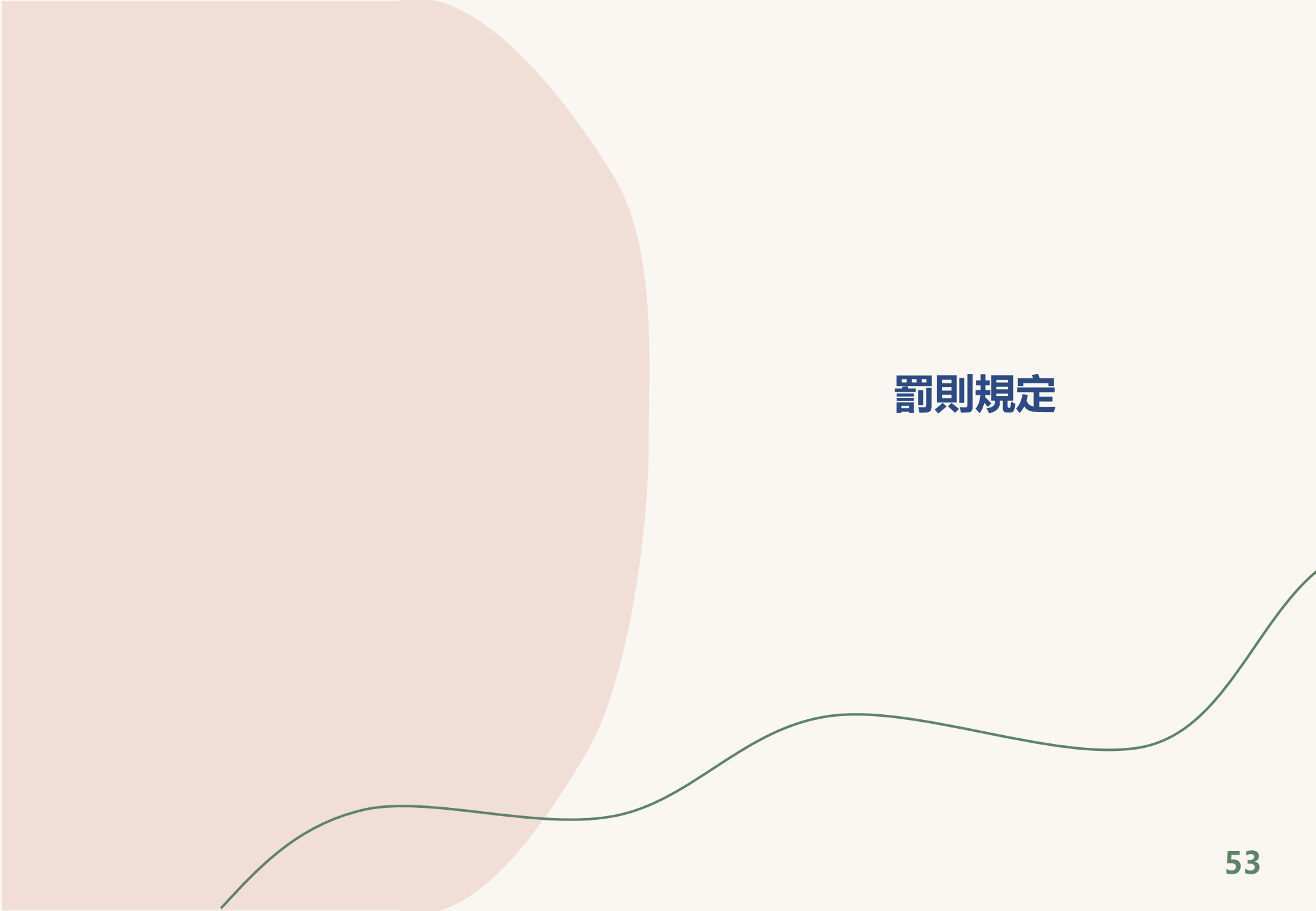
性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，地方主管機關認有必要時，得於該程序終結前，暫停處理



完成調查後之處理程序（辦法 §17、§18）

地方主管機關調查完成後，得逕為處分。情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件，應提送性別平等工作會審議(辦法 §17)

案件類型	地方主管機關將處理結果書面通知	後續處理
申訴最高負責人/ 僱用人	1.申訴人 2.被申訴人	經認定性騷擾行為成立者應依法裁處
申訴雇主未為處理 或不服雇主所為調查或懲戒結果	1.申訴人 2.行為人之雇主	令行為人之雇主於 <u>一定期限內</u> 採取下列處置，報地方主管機關備查， <u>未依限處理者應依法裁處</u> ： 1. 對行為人另為適當之處理 2. 依被害人之意願，減低被害人及行為人雙方互動之機會 3. 採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生 4. 舉辦防治性騷擾相關教育訓練 5. 其他經地方主管機關認為必要之處置



罰則規定

罰則規定

違反條項次	違反項目	罰則	
§ 38-1第2項	雇主於知悉性騷擾之情形 未採取立即有效之糾正及補救措施 (§ 13 第2項)	2-100萬元	應公布其名稱 負責人姓名、 處分期日、違 反條文及罰鍰 金額，並限期 令其改善；屆 期末改善者， 應按次處罰
§ 38-1第2項	地方主管機關認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當， 令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置，雇主未 依限處理(§ 32-2 第3項)	2-100萬元	
§ 38-1第3項	30人以上雇主未訂定防治規範 (§ 13 第1項第2款)	2-30萬元	
§ 38-1第4項	10-29人雇主未訂定申訴管道經令限期改善 屆期末改善 (§ 13 第1項第1款)	1-10萬元	
§ 38-1第5項	地方主管機關調查最高負責人或僱用人期間 拒絕申訴人申請調整職務或工作型態 (§ 32-2 第5項)	1-5萬元	
§ 38-2第1項	最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾行為	1-100萬元	-
§ 38-2第2項	地方主管機關調查性騷擾申訴案件，被申訴人無正當理 由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料 (§ 32-2 第2項)	1-5萬元	-

報告完畢